Maintien du télétravail lors d'une fusion d'entreprise

Par Michel73

Bonjour,
Je suis actuellement dans une entreprise dans laquelle j'ai un contrat en télétravail à temps plein. Le lieu de travail indiqué sur le contrat est mon domicile et une clause permet à l'entreprise (sous son nom actuel) d'y mettre fin en me prévenant 3 mois à l'avance.
Les horaires de travail figurent également sur le contrat.

Dans le cas d'une absorption de l'entreprise par une autre entreprise, je souhaite savoir si le nouvel employeur avait la possibilité de modifier unilatéralement certains de ces points sans l'accord du salarié.

Dans l'hypothèse où le télétravail serait un problème pour ce futur employeur (je n'ai pas la possibilité de me rendre quotidiennement dans les locaux), auriez-vous des précautions à me suggérer ?

Pour plus de sécurité, je pensais à demander un avenant pour être prévenu plus longtemps à l'avance de la fin du télétravail.

Par Nihilscio

Bonjour,

Votre contrat de travail serait transféré à l'entreprise absorbante.

Votre nouvel employeur pourrait mettre fin au télétravail avec un délai de préavis de trois mois comme stipulé dans le contrat. En cette hypothèse resterait à étudier la question du lieu de travail, ce qui amènerait à déterminer quel est le secteur géographique à l'intérieur duquel un changement de lieu de travail ne serait qu'une simple modification des conditions de travail pouvant être imposée par l'employeur.

Vous pouvez demander un avenant. L'employeur n'est pas tenu d'accepter.

Par morobar

Bonjour,
Je ne crois pas me tromper en prenant comme prémisse que l'entreprise ne bouge pas, la fusion est effectuée sur site, avec un changement de nom.
Ce qui exclue les notions de bassin d'emploi (je crois qu'on dit aujourd'hui zone d'emploi) et de simple aménagement des conditions de travail.
Dans ces conditions le nouvel employeur pourrait être conduit, s'il persiste à dénoncer le contrat en télétravail, en la justifiant, à mettre en ?uvre une procédure de licenciement économique.
Ou négocier une rupture conventionnelle.

Par Henriri

Hello !

Michel, par sécurité vous pouvez "demander un avenant pour être prévenu plus longtemps à l'avance de la fin du télétravail" mais non seulement le nouvel employeur n'est pas tenu d'accepter cette évolution, mais en plus cela risque d'attirer son attention sur votre situation et d'accélérer son évolution, non ?

A+